

Утверждаю:  
директор МКУ ДО  
ДЮСШ Камышловского района

Колясникова О.А



Приказ № 134 от 06.08.2018 года

**Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско – юношеская спортивная школа Камышловского района**

**1. Общие положения.**

1.1 Настоящее Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п. 33 глава 5 статьи 47,48).

1.2 Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ДЮСШ с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.3 Конкретными ситуациями конфликта интересов в которых именно педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- тренер-преподаватель ведет занятия и платные занятия у одних и тех же учеников;
- тренер-преподаватель получает подарки и услуги;
- тренер-преподаватель собирает деньги и на нужды группы, школы;
- тренер-преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он тренирует;
- тренер-преподаватель не бескорыстно использует возможности родителей обучающихся, которых он тренирует;

- тренер-преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;

- тренер-преподаватель нарушает установленные в школе запреты и т.д.

1.4 Положение ДЮСШ разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ДЮСШ, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для ДЮСШ.

1.5 Положение ДЮСШ – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДЮСШ в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

## **2. Основные понятия**

2.1 Участники образовательных учреждений – обучающиеся, родители обучающихся или их законные представители, педагогические работники осуществляющие образовательную деятельность.

2.2 Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.3 Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

## **3. Круг лиц, попадающий под действие положения**

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДЮСШ вне зависимости от уровня занимаемой должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

## **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в школе**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДЮСШ положены следующие принципы:

- обязанность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДЮСШ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ДЮСШ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ДЮСШ.

## **5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в школе.**

5.1 Работник ДЮСШ в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом ДЮСШ.

Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных учреждений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2 Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для ДЮСШ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы ДЮСШ может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4 Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДЮСШ. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии следует выбрать наиболее мягкую меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более мягкие меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость

личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес не будет реализован в ущерб интересам ДЮСШ.

5.5 Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

- добровольный отказ работников ДЮСШ или их отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решения по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников ДЮСШ;

- перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДЮСШ;

- увольнение работника из ДЮСШ по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

Для предотвращения конфликта интересов работников ДЮСШ необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников ДЮСШ».

## **6. Ограничения, налагаемые на работников школы при осуществлении ими профессиональной деятельности.**

На педагогических работников ДЮСШ при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение бесплатных и платных занятий у одних и тех же обучающихся;

- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучаемых и иных участников образовательных учреждений;

- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучаемых за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом или Кодексом ДЮСШ.